

ASSEMBLÉE NATIONALE

28 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 1091 (Rect)

présenté par

M. Frédéric Lefebvre, M. Maurice Leroy, M. Sermier et M. Vannson

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 26, insérer l'article suivant:**

Le salarié peut demander à son employeur de poursuivre l'exécution de son contrat de travail par télétravail pendant les périodes de congé suivantes :

1° congé consécutif à une maladie ou un accident non professionnel au sens de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2° congé consécutif à une maladie ou un accident professionnel au sens de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

3° congé de maternité au sens de l'article L. 1225-17 du code du travail, à l'exception des périodes visées à l'article L. 1225-29 du code du travail, pendant lesquelles le contrat de travail sera nécessairement suspendu ;

4° congé parental d'éducation au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;

5° congé de présence parentale au sens de l'article L. 1225-62 du code du travail ;

L'employeur ne pourra s'opposer à cette demande, sauf à démontrer que les tâches habituellement exécutées par le salarié ne peuvent l'être que dans les locaux de l'employeur.

Dans les cas visés aux 1°, 2° et 3° ci-dessus, l'exécution du contrat de travail par télétravail devra faire l'objet d'un avis médical favorable.

Un décret d'application précise les modalités d'application de la présente disposition.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'objet de cet amendement est de permettre aux salariés qui en feraient la demande de maintenir une activité par la voie du télétravail dans certains cas où leur contrat est normalement suspendu : congé consécutif à une maladie ou un accident, congé maternité, congé parental d'éducation ou congé de présence parental.

L'intérêt de la poursuite du contrat de travail est évident pour le salarié à qui elle permettrait, au minimum, de maintenir sa rémunération, à nombre d'heures de travail effectuées équivalent. L'employeur pourrait également être incité à encourager le passage au télétravail en se voyant offrir une réduction de charges sociales, financée par les économies réalisées par la caisse d'assurance maladie, qui n'aurait plus à verser d'indemnités au télétravailleur.

Les modalités précises de rémunération et de conditions d'exécution du contrat de travail par télétravail devront être fixées par décret.

Le passage au télétravail est de droit pour le salarié, sauf si l'employeur peut démontrer que les tâches usuellement exécutées par le salarié ne peuvent se faire que dans les locaux de l'employeur.

Dans l'hypothèse d'un congé maladie ou accident ou d'un congé maternité, l'exécution du contrat par télétravail doit faire l'objet d'un avis médical favorable. De plus, dans l'hypothèse du congé maternité, le contrat de travail sera nécessairement suspendu pendant les huit semaines prévues à l'article L. 1225-29 du code du travail.